

الختامة العامة:

في موضوع بحثنا هذا ، كانت محاولتنا الإجابة على الإشكالية الرئيسية فيه ، المتمثلة في التكوين الإداري و دوره في عصرنة الإدارة العمومية . لذلك تعرضنا في الفصل الأول إلى الإطار الاقتصادي النظري للتكوين بشكل عام ، كاققتصاد خدماتي ، و كذلك إلى مراحلها ، انتهاء بعملية التقييم .

أما في الفصل الثاني ، فتطرقنا إلى التكوين الإداري بوجه اخص ، باعتباره وسيلة لتغيير الإدارة العمومية و عصرنتها ، محاولين إبراز عناصر هذه العصرنة ، و دور الإبداع الإداري فيها ، وكذا الاتجاه نحو هيمنة التكوين المتواصل ، إضافة الى مفهوم القيادة ، و دوره في مواكبة عملية التغيير في الإدارة العمومية .

و في فصل ثالث ، تناولنا مراحل الإصلاح المؤسساتي للجزائر ، مع شرح الإطار العام للإدارة العمومية و مواردها البشرية ، لكي نخلص الى تحليل وضعية التكوين الإداري بين النصوص و الواقع . كما تضمن الجزء التطبيقي ، دراسة حالة الإدارة الجبائية في الجزائر ، عبر تحليل خصائصها و إستراتيجية عصرنة هيكلها و مواردها المادية و البشرية .

نتائج البحث :

على ضوء التعرض لما سبق ، يمكن استخلاص النتائج التالية :

- إن المحور الرئيسي الذي يقوم عليه مفهوم الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية يتمثل في اعتبار الفرد أصلا من أصول المنظمة يمكن تحديد قيمته و إدارته كما تدار محفظة الموارد المالية ،

- إن التكوين و تنمية الكفاءات البشرية وسيلة لمواجهة تحديات المنظمات الخاصة و العمومية على حد سواء قصد تحقيق اهدافها في ظل محيط متغير،
- ان التكوين عملية منظمة تتم من خلالها تغيير السلوكيات و المعارف و الدافعية للموظفين العاملين ، من اجل تحسين عملية التوافق بين خصائص و قدرات الموظف و بين متطلبات الوظيفة ،
- ان التكوين وسيلة لعصرنة الإدارة العمومية ، ادا ما تم تسييره وفق منهج علمي و عملي شفاف ، يؤدي الى تطوير كفاءات الموظفين لتحويلهم الى رجال أعمال ، و الى تحقيق النجاحة و الفعالية في تسيير الشؤون العمومية ،
- إن الإصلاح المؤسساتي في الجزائر مرهون ،من بين وسائل أخرى ، بمدى إرساء الأسس الكفيلة لضمان تنمية و تطوير الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية ،
- إن إستراتيجية التكوين الحديث ، تعتمد على التكوين المتواصل لتحسين المستوى بشكل مستمر ، و على تنمية القيادة و إعداد المسيرين المستقبلين ،
- إن مؤسسات و معاهد التكون الإداري مطالبة بالتكيف الدائم مع احتياجات الإدارة و استشراف نوعية و برامج التكوين ،
- إن التحديات التي تواجه عصرنة الإدارة الجبائية في الجزائر متعددة ، يمكن رفعها بترسيخ ثقافة تسيير جديدة للموارد البشرية تعتمد على تامين الكفاءات و التحفيز المادي و المعنوي ، و تحليل مناصب العمل ، و كذا التقييم الدائم للنتائج المحققة .

التوصيات:

من خلال ما ورد في هذا البحث و النتائج السابقة الذكر ، يمكن ادراج بعض الاقتراحات و التي من الممكن ان تساهم في تذليل العقبات التي تعترض سير الإدارة العمومية الجزائرية ، و مواردها البشرية خصوصا :

- إن عصنة الإدارة الجزائرية ليست مرهونة فقط بتجديد تجهيزاتها لتحسين ظروف العمل ، بل بمراجعة مناهج نشاطها و إخضاع نتائجها إلى التقييم المستمر و إزالة عوائق التغيير ،
- ضرورة اعتبار المواطن كزبون ، و بالتالي تكييف و انسجام النشاط الإداري بالشكل الذي يؤدي الى تلبية حاجاته و تحسينها باستمرار ،
- الانتقال من المنطق القانوني الى منطق تسيير الموارد البشرية في الإدارة العمومية ،
- التفكير في تحويل بعض الإدارات العمومية الاستراتيجية الى العمل وفق نظام الوكالات **agences** كما هو الحال في كثير من البلدان ،
- ضرورة الاهتمام المتزايد بالتكوين الإداري لتدارك التأخر الملحوظ من الناحية النوعية و الكمية، لمواجهة التحديات الداخلية و الخارجية (اللامركزية و العولمة) .

آفاق البحث:

في ختام هذا البحث، لا يسعنا إلا أن نقترح بعض المواضيع كبحوث مستقبلية ، بإمكانها فتح آفاق علمية جديدة و هي كالتالي :

- خصوصيات تسيير الموارد البشرية في الإدارة العمومية ،

- تكوين المنتخبين و أثره على تنمية الحوكمة المحلية – (حالة الجزائر)
- تكنولوجيا المعلومات و اثرها على المردودية في الإدارة العمومية
- دور الاجور في تحسين أداء الموظف العمومي (حالة الجزائر)
- التكوين في اخلاقيات المهنة و دوره في عصرنة الإدارة العمومية (حالة الجزائر)
- دور النقابات في تسيير الموارد البشرية في الإدارة العمومية (حالة الجزائر).

و الله ولي التوفيق